

забезпечувальної підсистеми є інтелектуальні продукти з логістики, а інноваційна інтеграція суб'єктів економічної системи (держава – наука – виробництво – інфраструктура) дозволить вирішити одну з важливих задач світової економіки – значне зниження споживання всіх видів ресурсів (трудових, паливно-енергетичних, мінеральної сировини і матеріалів) на одиницю вартості валового внутрішнього продукту, що є особливо актуальним в умовах тривалої кризи на сучасному етапі існування вітчизняної економіки.

**Список літератури:** 1. *Гаджинский А.М.* Логистика: Учебник для высших и средних специальных учебных заведений. – 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИВЦ «Маркетинг», 2001. 2. *Гаджинский А.М.* Практикум по логистике. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2001. – 180 с. 3. *Гармаш С.В.* Логістична підтримка інноваційної діяльності підприємства. Харків: Видавництво НТУ «ХПІ», 2009. 4. *Гуренкова, О.В.* Особенности рынка объектов интеллектуальной собственности по логистике [Текст] / *С.В. Носков, О.В. Гуренкова* // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленным предприятием: межвуз. сб. науч. тр. – Вып.2 / отв. ред. Н.А. Чечин, С.А. Ерошевский. – Ч. 2. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. 5. *Гуренкова, О.В.* Эволюция концепций социально-экономического развития общества [Текст] / *О.В. Гуренкова* // Роль высших учебных заведений в инновационном развитии экономики регионов: материалы междунар. науч.-практ. конф., 10-12 кт. 2006 г. Ч. 2 / отв. ред. *А.П. Жабин, Е.В. Зарова*. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006. – С. 71-75. – 0,35 печ. л. 6. *Гуренкова, О.В.* Оптимизация структуры продаж интеллектуальных продуктов вуза по логистике [Текст] / *Л.А. Сосунова, О.В. Гуренкова* // Вестн. Самар. гос. экон. ун-та. – Самара, 2007. 7. *Неруш Ю.М.* Логистика: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ: ДАНА, 2000.

*Надійшла до редакції 10.11.2008 р.*

## УДК 331

**С.Ф. БОЛЬШЕНКО**, доц.,

**Н.И. НИКИФОРОВА**, доц., Харьковський національний  
автомобільно-дорожній університет

### **ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассмотрены основные проблемы организационно-экономического обеспечения эффективности использования трудового потенциала на предприятиях Украины и даны рекомендации по их решению. Сделан вывод о необходимости улучшения качества трудовой жизни через совершенствование организации труда и повышение его содержательности, научную обоснованность трудовых нормативов, повышение степени социальной защищенности работников.

The basic problems of the organizational-economic providing of efficiency of the use of labour potential on the enterprises of Ukraine are considered and recommendations for their decision are given. A conclusion about the necessity quality of labour life improvement through perfection of labour organization and scientific labour norms validity, increase of degree of workers social protection is done.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, организационно-экономическое обеспечение, организация труда, содержательность труда, нормирование труда, социальная защищенность, качество трудовой жизни.

**Введение.** В современных условиях эффективность деятельности становится определённой предпосылкой не только развития, но и выживания предприятия. Поэтому существенно возрастает значение всех факторов, которые на нее влияют. Одним из значимых факторов является эффективность использования трудового потенциала предприятия, которая зависит не только от потенциальных возможностей работников, но и от качественного содержания трудовых процессов, физического и социального окружения персонала, что безусловно влияет на эмоциональное и психическое состояние человека, а, следовательно, и на результаты его деятельности.

**Постановка задачи.** Вопросу организационно-экономического обеспечения эффективности использования трудового потенциала посвящены работы многих ученых [1-5], однако актуальность проблемы возросла в условиях всемирного финансового кризиса, ставшего причиной массовых увольнений работников, ухудшения условий и режима труда, уменьшения заработной платы.

Проблемы, которые были ранее не решенными в трудовой сфере, в настоящее время обострились с новой силой и получили глобальный характер. К основным из них относятся: нарушение сроков оплаты труда, не соблюдение в полной мере требований по технике безопасности, высокая текучесть кадров при низком уровне заработной платы, ненормированный рабочий день без согласия работника, сверхнормативная интенсивность труда, социальная незащищенность работников.

Цель научного исследования состоит в определении направлений улучшения организационно-экономического обеспечения эффективного использования трудового потенциала на предприятиях Украины.

**Методология.** Научное исследование выполнено на основе сформировавшейся теоретической базы знаний о формировании и функционировании трудового потенциала с применением системного подхода, логического анализа, эмпирических методов.

**Результаты исследования.** Человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, создаваемых

организациями, с другой – как источник способностей, знаний и умений, необходимых организациям, государственным и общественным органам. То есть участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены, прежде всего, характеристиками потенциала человека: здоровьем, моральностью, творческими способностями, образованием и профессионализмом.

В последнее время ученые в своих исследованиях все чаще обращаются к концепции качества трудовой жизни. Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, которые влияют на жизнь людей: улучшение социально-экономического содержания труда, развитие тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют работодателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, моральные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для раскрытия творческих способностей работника, когда главным мотивом становится не только зарплата, но и удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения. В итоге трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль [3].

Как видно, качество трудовой жизни является многогранным понятием и его нельзя определить каким-нибудь одним показателем. Чаще всего оно измеряется определённым набором экономических и социальных показателей, которые отражают условия жизни работников и их благосостояние. Таким образом, на основе вышерассмотренных показателей можно сгруппировать основные элементы системы организационно-экономического обеспечения повышения уровня трудовой жизни, а, следовательно, эффективности использования трудового потенциала предприятия:

1) Совершенствование организации труда и повышение его содержательности.

К основным факторам, влияющим на разнообразие форм организации труда, относятся: научно-технический прогресс, систематическое усовершенствование техники и технологии; система организации производства; психофизиологические факторы и особенности экологической среды; факторы, связанные с характером заданий, которые решаются на разных уровнях системы управления персоналом [4].

Следует отметить, что технические факторы, которые служат основой для массовой механизации, автоматизации и компьютеризации производства, зачастую вступают в противоречие с личностными. Так как выполнение узкоспециализированных, повторяющихся операций вызывает у работников утомление и потерю интереса к работе, что, безусловно, сказывается на увеличении прогулов, текучести кадров, снижении производительности. Очевидно, что возникает необходимость в изменении характера труда таким образом, чтобы он давал работнику чувство удовлетворённости и способствовал повышению значимости, самоутверждению и развитию личности, то есть удовлетворял высшие потребности человека. Решением проблемы стали два наиболее широко применяемые метода реорганизации труда – расширение объёма работы и обогащение его содержания.

Совершенствовать организацию труда можно до такого уровня, когда созданы все условия для мыслящего работника широкого профиля, готового постоянно переключаться на решение новых производственных задач, возникающих в связи с обновлением оборудования, технологии, видов продукции и услуг, то есть когда имеется непосредственная возможность использовать и развивать свои способности.

2) Нормирование труда. Для работодателя и наёмного работника важно, чтобы заложенная в нормировании интенсивность труда обеспечивала долговременное увеличение производительности труда и прибыли при рациональных затратах на персонал. Такое нормирование должно учитывать интенсивность труда, а также уровень нервно-психологических и интеллектуальных нагрузок, которые существенно увеличиваются при использовании новой техники, технологии и прогрессивных производственных процессов.

3) Обеспечение социальной защиты работников от чрезмерной интенсивности труда. Необходимо создавать благоприятные возможности для увеличения удовлетворённости работника содержанием и условиями труда, наиболее полного использования его интеллектуального потенциала. В зарубежных странах гарантом выполнения этого требования выступают профсоюзы.

4) Стимулирование труда работников. В качестве способа стимулирования персонала может рассматриваться норма труда, потому что она стимулирует эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, высокое качество работы (продукции, услуг) [4].

Важное значение имеет удовлетворённость человека базовым объёмом

работ, позволяющая испытывать:

ощущение значимости работы, когда человек воспринимает свой труд как нечто важное и ценное;

осознание ответственности, когда человек чувствует себя ответственным и подотчётным за результаты своего труда;

осознание результативности и эффективности своего труда.

Заметим, что осознание результативности труда повышается в случае, если существует обратная связь и работник получает ответную информацию.

5) Справедливое вознаграждение и признание труда работника.

Эффективное использование персонала предприятия во многом определяется действенной системой вознаграждения за труд, основу которой составляет заработная плата.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования ответственного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Расхождение между надбавками и премиями в том, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц за определённый период, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно изменяется в зависимости от достигнутых результатов. Следовательно, доплаты и компенсации отображают те социальные и производственные характеристики труда, которые объективно не зависят от работника. Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

Справедливое вознаграждение за труд рассматривается не только как приоритетное условие обеспечения воспроизводства рабочей силы, но и как фактор трудовой мотивации, благодаря которому повышается качество трудовой жизни в целом, развиваются более высокие человеческие потребности.

Признание труда работника обществом имеет также морально-нравственный аспект, который выражается в использовании такого критерия качества трудовой жизни, как общественная полезность труда. Работник должен знать, что предприятие, на котором он работает, выполняет самым правильным путём полезную для общества работу. В ином случае у многих работников теряется уважение к себе, что ведёт к снижению производительности труда, росту социальной напряжённости в коллективе.

Эффективная реализация трудового потенциала работника невозможна без его профессионального роста. Работник приобретает трудовые навыки в течение определённого периода (от нескольких недель до ряда лет), затем

достигает пика профессиональной карьеры, после чего практически лишается перспектив, так как его знания и умения устаревают, что неизбежно ведёт к разочарованию, отсутствию удовлетворения от работы, снижению трудовой отдачи.

Учитывая эти обстоятельства, должны быть предусмотрены следующие меры:

- создание работнику условий для повышения его профессионально-квалификационного уровня, обеспечение условий для постоянного обновления знаний и совершенствования навыков;

- назначение на должность с учётом перспектив роста и будущего повышения квалификации и переподготовки, то есть служебное место должно предусматривать плановое повышение квалификации и переподготовку;

- продвижение по службе в результате признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и общества в целом;

- содействие развитию у работника чувства уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода, что делает его труд более продуктивным, позволяет полнее реализовать трудовой потенциал.

6) Безопасные и здоровые условия труда. Безопасности и здоровым условиям труда на предприятии должно уделяться особое значение, руководство должно всегда помнить, что создание безопасных и здоровых условий труда работников является его обязанностью, и оно несёт за это ответственность. Исследования показали, что человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если условия работы неблагоприятные, и человек испытывает страх и беспокойство за своё здоровье и безопасность.

В целях обеспечения безопасности и здоровых условий труда на предприятиях рекомендуется создавать службы гигиены труда и психологической помощи; уделять внимание психологическим моментам: проблемам рабочей дисциплины, технике поощрений и наказаний, борьбе с опозданиями и прогулами и так далее.

**Выводы.** Повышение эффективности деятельности предприятий в современных условиях во многом зависит от понимания каждым работодателем важности вопроса должного организационно-экономического обеспечения использования трудового потенциала. В период экономических и финансовых кризисов трудовой потенциал, являясь одновременно особенным ресурсом, больше всего подвергается негативному губительному

воздействию внешних факторов. Задача руководителей состоит в том, чтобы сохранить высокопрофессиональный кадровый состав. При улучшении экономической ситуации приобрести материальные ресурсы и основные фонды проще, чем сформировать заново трудовой коллектив без дополнительных как материальных, так и нематериальных затрат.

**Список литературы:** 1. Беззубко Л.В., Лобас В.М., Чернобай А.Р. Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: Учебное пособие по экономике труда. – Макеевка. ДонГАСА, 2000. – 206 с. 2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебн. – 2-е изд. испр. и доп.. – М.: Издательская группа Инфра-М, 2000. – 412с. 3. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку / В.Н. Гончаров, В.В. Дорофиев, С.И. Радомский и др. / Под. ред. В.Н. Гончарова. – Донецк: ООО «Альматео», 2005. – 224с. 4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004, - 432 с. 5. Пухлій В.Г. Соціальні наслідки глобалізації в Україні. – К.: Служба інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади, 2004. – 22 с.

*Надійшла до редакції 11.11.2008 р.*

**УДК 338.45:621**

**И.Н. ПОГОРЕЛОВ**, доцент, НТУ «ХПИ»

## **ТЕХНИЧЕСКАЯ ОСНАЩЕННОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ ОБСЛУЖИВАНИЕМ ПРОИЗВОДСТВА**

Рассматриваются задачи и методы управления эффективностью вспомогательными производственными процессами в условиях рыночных отношений. Показано место и роль вспомогательных работников в производственном процессе, приведенные методы расчета оптимальной их численности на основе экономико-математических методов.

Tasks and methods of management efficiency are examined ancillary production proceedings in the conditions of market relations. A place and role of auxiliary workers is retined in a production process, resulted methods of calculation of their optimum quantity on the basis of economics methods.

### **Введение.**

Одним из вопросов комплексного анализа организации труда рабочих, занятых обслуживанием производства, является исследование состояния механизации и автоматизации.

### **Результаты исследования.**

Проведенный анализ показал, что в целом по группе предприятий уровень механизации их труда не превышает 27,6%, а по отдельным предприятиям различных типов производства (табл.1) колеблется от 20,2% до 44,7%.